

LA AEAT PROPONE LIMITAR EL TELETRABAJO Y EMPEORAR AL NUEVO INGRESO

RECHAZO UNÁNIME DE TODA LA PARTE SOCIAL

La reunión celebrada ayer con RRHH terminó con el rechazo de toda la parte social a la propuesta de trabajo a distancia presentada por la Agencia Tributaria.

La Administración había asumido el compromiso de estudiar el modelo acordado en la AGE y aplicado en Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno. Sin embargo, la propuesta presentada proponía mantener el límite general de dos días de teletrabajo, y empeora de forma especialmente grave el régimen del personal de nuevo ingreso y de quienes ocupan puestos de entrada.

En un contexto marcado por la falta de desarrollo del teletrabajo, de la movilidad, y de la carrera profesional, la AEAT tenía una oportunidad para mejorar el clima laboral y avanzar hacia un modelo moderno y equilibrado. No lo ha hecho.

EL NUEVO INGRESO, PRIMER PERJUDICADO

Resulta inadmisibles que la AEAT proponga excluir o limitar el trabajo a distancia precisamente a quienes se incorporan a la organización o se encuentran en puestos de entrada.

La incorporación de nuevos compañeros implica organizar bien el trabajo, asignar tutorización y facilitar la integración en las unidades, pero formar no significa imponer presencialidad innecesaria. Estos compañeros llegan destinados lejos de su entorno familiar, muchas veces en territorios con graves problemas de vivienda y coste de vida. No tiene ningún sentido que la AEAT pretenda atraer y retener talento mientras endurece las condiciones de quienes acaban de incorporarse.

TRES DÍAS SON POSIBLES SI HAY VOLUNTAD

La Administración no ha explicado cuáles son los perjuicios reales de avanzar hacia tres días semanales de teletrabajo cuando las funciones del puesto lo permitan. Durante estos años la AEAT ha mantenido su actividad, ha cumplido objetivos y ha seguido incrementando cargas de trabajo. El teletrabajo no ha perjudicado la productividad ni la atención a la ciudadanía.

Además, la propia propuesta de RRHH admite la organización por turnos para garantizar presencia suficiente todos los días. Si puede ordenar turnos para asegurar presencia diaria

en los centros, también puede organizar tres días de teletrabajo cuando el puesto lo permita.

MÁS TELETRABAJO TAMBIÉN ES AHORRO Y CONCILIACIÓN

El teletrabajo ha demostrado ser una herramienta útil para la Administración y para la plantilla. En un contexto de tensión energética, incremento de costes y necesidad de reducir desplazamientos, ampliar el teletrabajo es una medida sencilla y eficaz. Reduce el consumo, evita desplazamientos innecesarios, disminuye riesgos in itinere y rebaja la presión sobre los centros de trabajo. En ciudades con precios de vivienda tensionados, permite vivir fuera de los grandes núcleos urbanos y alivia la situación de quienes prestan servicio en destinos cada vez más difíciles de asumir.

CONTROL CON GARANTÍAS

La propuesta menciona herramientas como GENIO, ZÚJAR, SEGA-3, control horario, INFOCLASES u otras para el seguimiento y supervisión del trabajo a distancia. Desde GESTHA insistimos en que su aplicación exige transparencia, garantías y criterios únicos.

PIA Y CAMPAÑA DE RENTA

Tampoco tiene ningún sentido limitar la realización del horario adicional del PIA en teletrabajo. Si el trabajo a distancia es trabajo efectivo, debe serlo para todos los efectos.

Del mismo modo, tampoco tiene sentido que en algunas Delegaciones participar en la Campaña de Renta pueda perjudicar el día de teletrabajo. Esa decisión genera malestar, desincentiva y evidencia una falta de criterio común en la organización del trabajo.

PRÓXIMA REUNIÓN

RRHH ha anunciado una nueva reunión para la próxima semana y ha solicitado propuestas sindicales. Desde GESTHA confiamos que ese encuentro sirva para rectificar la postura de la Organización.

GESTHA defenderá un modelo de teletrabajo de tres días semanales cuando las funciones lo permitan, sin exclusión del nuevo ingreso ni de los puestos de entrada, con posibilidad de realizar el horario adicional del PIA en teletrabajo, con reglas claras sobre cualquier herramienta de seguimiento y con respeto a quienes participan en la Campaña de Renta.

La AEAT debe estar a la altura de una plantilla que ha demostrado sobradamente su responsabilidad, su compromiso y su capacidad para cumplir objetivos dentro y fuera del centro de trabajo.

MÁS TELETRABAJO. MEJOR ORGANIZACIÓN. CONFIANZA EN LA PLANTILLA.